



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

14 de março de 2017*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento — Discriminação em razão da religião ou das convicções — Requisito essencial e determinante para o exercício de uma atividade profissional — Conceito — Desejo de um cliente de que as prestações não sejam realizadas por uma trabalhadora que usa lenço islâmico»

No processo C-188/15,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França), por decisão de 9 de abril de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 24 de abril de 2015, no processo

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

contra

Micropole SA, anteriormente Micropole Univers SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vice-presidente, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras e E. Regan, presidentes de secção, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (relator), K. Jürimäe e C. Lycourgos, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: V. Tourrès, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 15 de março de 2016,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de A. Bougnaoui e da Association de défense des droits de l'homme (ADDH), por C. Waquet, avocate,
- em representação da Micropole SA, por D. Célice, avocat,
- em representação do Governo francês, por G. de Bergues, D. Colas e R. Coesme, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: francês.

- em representação do Governo sueco, por A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson e L. Swedenborg, na qualidade de agentes,
 - em representação do Governo do Reino Unido, por S. Simmons, na qualidade de agente, assistida por A. Bates, barrister,
 - em representação da Comissão Europeia, por D. Martin e M. Van Hoof, na qualidade de agentes,
- ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 13 de julho de 2016,
- profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Asma Bougnaoui e a Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (Associação de Defesa dos Direitos do Homem), por um lado, à Micropole SA, anteriormente Micropole Univers SA (a seguir «Micropole»), por outro, relativamente ao despedimento de A. Bougnaoui por parte da Micropole, pelo facto de aquela recusar retirar o seu lenço islâmico quando efetuava deslocações profissionais aos clientes dessa empresa.

Quadro jurídico

Diretiva 2000/78

- 3 Os considerandos 1, 4 e 23 da Diretiva 2000/78 preveem:
 - «(1) Nos termos do artigo 6.º do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.
- [...]
- (4) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a proteção dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.

[...]

(23) Em circunstâncias muito limitadas, podem justificar-se diferenças de tratamento sempre que uma característica relacionada com a religião ou as convicções, com uma deficiência, com a idade ou com a orientação sexual constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, desde que o objetivo seja legítimo e o requisito proporcional. Essas circunstâncias devem ser mencionadas nas informações fornecidas pelos Estados-Membros à Comissão.»

4 O artigo 1.º da Diretiva 2000/78 dispõe:

«A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.»

5 O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas de uma determinada classe etária comparativamente com outras pessoas, a não ser que:

i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, [...]

[...]»

6 O artigo 3.º, n.º 1, da mesma diretiva dispõe:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[...]»

7 O artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 prevê:

«Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.»

Direito francês

- 8 As disposições da Diretiva 2000/78 foram transpostas para o direito francês, designadamente nos artigos L. 1132-1 e L. 1133-1 do code du travail (Código do Trabalho), na redação introduzida pela loi n.º 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (Lei n.º 2008-496, de 27 de maio de 2008, relativa a várias disposições de adaptação ao direito comunitário no âmbito da luta contra as discriminações) (JORF de 28 de maio de 2008, p. 8801).
- 9 O artigo L. 1121-1 do Código do Trabalho dispõe:
- «Os direitos das pessoas e as liberdades individuais e coletivas não podem ser sujeitos a nenhuma restrição que não seja justificada pela natureza da tarefa a desempenhar ou que não seja proporcional ao objetivo a alcançar.»
- 10 O artigo L. 1132-1 do referido código, na sua versão em vigor à data dos factos no processo principal, previa:
- «Ninguém pode ser excluído de um processo de recrutamento ou do acesso a um estágio ou período de formação numa empresa, nenhum trabalhador pode ser punido, despedido ou sujeito a tratamento discriminatório, direto ou indireto, conforme definido no artigo 1.º da Lei n.º 2008-496, de 27 de maio de 2008, relativa a várias disposições de adaptação ao diretiva comunitário no âmbito da luta contra as discriminações, designadamente em matéria de remuneração, na aceção do artigo L. 3221-3, sistemas de incentivos ou de participação dos trabalhadores no capital, formação, reclassificação, afetação, habilitação, classificação, promoção profissional, alteração ou renovação do contrato em razão da sua origem, do seu sexo, dos seus costumes, da sua orientação sexual, da sua idade, [...], das suas opiniões políticas, das suas atividades sindicais ou mutualistas, das suas convicções religiosas, da sua aparência física, do seu apelido ou em razão do seu estado de saúde ou da sua deficiência.»
- 11 O artigo L. 1133-1 do mesmo código tem a seguinte redação:
- «O artigo L. 1132-1 não obsta às diferenças de tratamento que resultem de um requisito profissional essencial e determinante, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.»
- 12 O artigo L. 1321-3 do Código do Trabalho, na sua versão em vigor à data dos factos no processo principal, dispunha:
- «O regulamento interno não pode conter:
- 1.º Disposições contrárias às leis e regulamentos, bem como às cláusulas previstas nas convenções e acordos coletivos de trabalho aplicáveis na empresa ou estabelecimento;
 - 2.º Disposições que imponham restrições aos direitos pessoais e às liberdades individuais e coletivas que não sejam justificadas pela natureza da tarefa a realizar, nem proporcionais ao fim prosseguido;
 - 3.º Disposições que discriminem os trabalhadores no seu emprego ou no seu trabalho, com a mesma capacidade profissional, em razão da sua origem, do seu sexo, dos seus costumes, da sua orientação sexual, da sua idade, [...], das suas opiniões políticas, das suas atividades sindicais ou mutualistas, das suas convicções religiosas, da sua aparência física, do seu apelido ou em razão do seu estado de saúde ou da sua incapacidade.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

13 Resulta dos elementos dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que A. Bougnaoui encontrou, em outubro de 2007, numa feira de estudantes, antes do seu recrutamento pela empresa privada Micropole, um representante da mesma, que a informou do facto de que usar um lenço islâmico poderia colocar problemas quando estivesse em contacto com os clientes dessa sociedade. Quando A. Bougnaoui se apresentou, em 4 de fevereiro de 2008, na Micropole para aí realizar o seu estágio de fim de estudos, usava uma simples bandana. Posteriormente, usou um lenço islâmico no seu local de trabalho. No final desse estágio, a Micropole contratou-a, a partir de 15 de julho de 2008, nos termos de um contrato por tempo indeterminado, na qualidade de engenheira de projetos.

14 Após ter sido convocada, em 15 de junho de 2009, para uma entrevista prévia a um eventual despedimento, A. Bougnaoui foi despedida por carta de 22 de junho de 2009, com a seguinte redação:

«[...] No âmbito das suas funções, teve de efetuar deslocações profissionais aos nossos clientes.

Pedimos-lhe que interviesse junto do cliente [...], no dia 15 de maio passado, deslocando-se ao [seu] estabelecimento [...] Na sequência desta intervenção, o cliente informou-nos de que o uso do véu, que efetivamente utiliza todos os dias, incomodou alguns dos seus colaboradores. O cliente pediu igualmente que ‘não houvesse véu da próxima vez’.

Quando a nossa empresa a contratou e por ocasião das suas entrevistas com o nosso gerente operacional [...] e com a responsável pelo recrutamento [...], o assunto do uso do véu foi abordado de forma muito clara. Foi por nós precisado que respeitamos totalmente o princípio da liberdade de opinião e as convicções religiosas de cada um, mas que, uma vez que estaria em contacto, interna ou externamente, com os clientes da empresa, nem sempre poderia usar o véu. Com efeito, no interesse da empresa e para o desenvolvimento das suas atividades, somos obrigados, face aos nossos clientes, a agir de modo a que a discricção impere quanto à expressão das opções pessoais dos nossos trabalhadores.

Na nossa reunião de 17 de junho passado, reafirmámos este princípio de necessária neutralidade e pedimos-lhe que o observasse em relação aos nossos clientes. Perguntámos-lhe novamente se poderia acatar estas exigências profissionais, e aceitar não envergar o véu, e respondeu-nos pela negativa.

Consideramos que estes factos justificam, pelas razões acima mencionadas, a resolução do seu contrato de trabalho. Na medida em que a sua posição torna impossível a continuação da sua atividade ao serviço da empresa, uma vez que não poderemos considerar, dada a sua atitude, a prossecução das prestações aos nossos clientes, não poderá efetuar o seu pré-aviso. Sendo-lhe imputável este não cumprimento do pré-aviso, o período respetivo não lhe será remunerado.

Lamentamos esta situação na medida em que as suas competências profissionais e o seu potencial deixavam augurar uma colaboração duradoura.»

15 Considerando que este despedimento era discriminatório, A. Bougnaoui interpôs, em 8 de setembro de 2009, um recurso no conseil de prud’hommes de Paris (Tribunal do Trabalho de Paris, França). Em 4 de maio de 2011, o referido órgão jurisdicional condenou a Micropole no pagamento de uma indemnização pelo período de pré-aviso por não ter indicado na sua carta de despedimento a gravidade da infração imputada a A. Bougnaoui e negou provimento ao recurso quanto ao restante por considerar que a restrição à liberdade de A. Bougnaoui de usar o lenço islâmico era justificada pelo contacto desta com clientes da referida sociedade e proporcional ao objetivo da Micropole de preservar a sua imagem e não ferir as convicções dos seus clientes.

- 16 A. Bougnaoui, apoiada pela ADDH, interpôs recurso dessa decisão para a cour d'appel de Paris (Tribunal de Recurso de Paris, França). Por decisão de 18 de abril de 2013, o referido órgão jurisdicional confirmou a decisão do conseil de prud'hommes de Paris (Tribunal do Trabalho de Paris). Na sua decisão, declarou designadamente que o despedimento de A. Bougnaoui não se devia a uma discriminação em razão das convicções religiosas da trabalhadora, uma vez que esta estava autorizada a continuar a exprimi-las no seio da empresa, e que se justificava por uma restrição legítima que procedia dos interesses da empresa dado que o exercício, pela trabalhadora, da liberdade de manifestar as suas convicções religiosas ia além do perímetro da empresa e se impunha aos clientes desta última sem consideração pelas suas sensibilidades, o que interferia com os direitos de terceiros.
- 17 A. Bougnaoui e a ADDH interpuseram recurso na Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França) da decisão de 18 de abril de 2013. Nesse órgão jurisdicional, alegaram que a cour d'appel de Paris (Tribunal de Recurso de Paris) tinha violado designadamente os artigos L. 1121-1, L. 1321-3 e L. 1132-1 do Código do Trabalho. Com efeito, as restrições à liberdade religiosa devem ser justificadas pela natureza da tarefa a desempenhar e resultar de um requisito profissional essencial e determinante, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. Ora, o uso do lenço islâmico por uma trabalhadora de uma empresa privada, que contacta com a clientela, não prejudica os direitos ou as convicções de outrem, e o incómodo ou a sensibilidade da clientela de uma sociedade comercial, alegadamente melindrada pela mera visualização de um sinal de crença religiosa, não constitui um critério operante nem legítimo, alheio a qualquer discriminação, que justifique que os interesses económicos ou comerciais da referida sociedade prevaleçam sobre a liberdade fundamental de religião de um trabalhador.
- 18 A chambre sociale de la Cour de cassation (Secção do Trabalho do Tribunal de Cassação), chamada a pronunciar-se sobre o recurso interposto pelas recorrentes no processo principal, salienta que, no seu acórdão de 10 de julho de 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), o Tribunal de Justiça se limitou a declarar que o facto de uma entidade patronal declarar publicamente que não contratará trabalhadores de certa origem étnica ou racial constitui uma discriminação direta a nível da contratação, na aceção da Diretiva 2000/43/CE o Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO 2000, L 180, p. 22), mas não se pronunciou quanto à questão de saber se o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que o desejo de um cliente de um empregador de que as suas prestações de serviços deixem de ser asseguradas por um trabalhador por um dos motivos previstos nesta última diretiva constitui um requisito profissional essencial e determinante, em razão da natureza de uma atividade profissional em causa ou das condições da sua execução.
- 19 Nestas circunstâncias, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem as disposições do artigo 4.º, n.º 1, da [Diretiva 2000/78] ser interpretadas no sentido de que constitui um requisito profissional essencial e determinante, em razão da natureza da atividade profissional em causa ou das condições da sua execução, o desejo de um cliente de uma empresa de aconselhamento informático de que as prestações de serviços informáticos deixem de ser asseguradas por uma assalariada daquela empresa, engenheira de projetos, que usa o [lenço] islâmico?»

Quanto ao pedido de reabertura da fase oral do processo

- 20 Após a apresentação das conclusões da advogada-geral, a Micropole apresentou, em 18 de novembro de 2016, um pedido de reabertura da fase oral nos termos do artigo 83.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça.

- 21 A Micropole fundamentou o seu pedido alegando que o Tribunal de Justiça devia ter conhecimento das suas observações após a apresentação das referidas conclusões e que pretendia fornecer informações complementares ao Tribunal de Justiça.
- 22 A este propósito, recorde-se que o Tribunal de Justiça pode, em qualquer momento, ouvido o advogado-geral, ordenar a reabertura da fase oral do processo, em conformidade com o disposto no artigo 83.º do seu Regulamento de Processo, nomeadamente se considerar que está insuficientemente esclarecido ou ainda quando a causa deva ser decidida com base num argumento que não foi debatido entre as partes ou entre os interessados referidos no artigo 23.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia.
- 23 No caso vertente, o Tribunal de Justiça considera, ouvida a advogada-geral, que dispõe de todos os elementos necessários para decidir o litígio que lhe foi submetido e que o processo não deve ser examinado à luz de um argumento que não foi perante si debatido.
- 24 Por conseguinte, há que indeferir o pedido de reabertura da fase oral do processo deduzido pela Micropole.

Quanto à questão prejudicial

- 25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico constitui um requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição.
- 26 Em primeiro lugar, há que recordar que, nos termos do artigo 1.º da referida diretiva, esta tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.
- 27 Quanto ao conceito de «religião», que figura no artigo 1.º dessa diretiva, deve salientar-se que essa diretiva não define o referido conceito.
- 28 Não obstante, o legislador da União referiu-se, no considerando 1 da Diretiva 2000/78, aos direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950 (a seguir «CEDH»), que prevê, no seu artigo 9.º, que qualquer pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, implicando este direito a liberdade de mudar de religião ou de crença, assim como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua crença, individual ou coletivamente, em público e em privado, por meio do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos.
- 29 No mesmo considerando, o legislador da União referiu-se igualmente às tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito da União. Ora, entre os direitos que resultam dessas tradições comuns e que foram reafirmados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), figura o direito à liberdade de consciência e de religião consagrado no artigo 10.º, n.º 1, da Carta. Em conformidade com esta disposição, este direito implica a liberdade de mudar de religião ou de convicção, bem como a liberdade de manifestar a sua religião ou a sua convicção, individual ou coletivamente, em público ou em privado, através do culto, do ensino, de práticas e da celebração de ritos. Conforme resulta das Anotações relativas à Carta dos

Direitos Fundamentais (JO 2007, C 303, p. 17), o direito garantido no artigo 10.º, n.º 1, da mesma corresponde ao direito garantido no artigo 9.º da CEDH e, em conformidade com o artigo 52.º, n.º 3, da Carta, tem o mesmo sentido e o mesmo âmbito que aquele.

- 30 Na medida em que a CEDH e, conseqüentemente, a Carta atribuem uma aceção ampla ao conceito de «religião», dado que incluem neste conceito a liberdade das pessoas de manifestarem a sua religião, há que considerar que o legislador da União pretendeu manter a mesma abordagem quando da adoção da Diretiva 2000/78, pelo que há que interpretar o conceito de «religião» que figura no artigo 1.º dessa diretiva no sentido de que abrange quer o *forum internum*, isto é, o facto de ter convicções, quer o *forum externum*, ou seja, a manifestação em público da fé religiosa.
- 31 Em segundo lugar, há que observar que a decisão de reenvio não permite saber se a questão do órgão jurisdicional de reenvio se baseia na constatação de uma diferença de tratamento diretamente fundada na religião ou nas convicções ou na diferença de tratamento indiretamente fundada nesses critérios.
- 32 A este respeito, se o despedimento de A. Bougnaoui se baseou no desrespeito de uma regra interna em vigor nessa empresa, que proibia o uso de qualquer sinal visível de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, e caso se afigure que essa regra aparentemente neutra implica, de facto, uma desvantagem concreta para as pessoas que seguem determinadas religiões ou convicções, como A. Bougnaoui, o que cabe a esse órgão jurisdicional verificar, deve concluir-se que existe uma diferença de tratamento indiretamente fundada na religião ou nas convicções, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão proferido hoje, G4S Secure Solutions, C-157/15, n.ºs 30 e 34).
- 33 Todavia, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), dessa diretiva, essa diferença de tratamento não constituirá uma discriminação indireta se for objetivamente justificada por um objetivo legítimo, como a implementação, pela Micropole, de uma política de neutralidade relativamente aos seus clientes, e se os meios para a realização desse objetivo forem adequados e necessários (v., neste sentido, acórdão proferido hoje, G4S Secure Solutions, C-157/15, n.ºs 35 a 43).
- 34 Em contrapartida, caso o despedimento de A. Bougnaoui não se baseie na existência de uma regra interna como a referida no n.º 32 do presente acórdão, cumpre apreciar, como sugerido pela questão do órgão jurisdicional de reenvio, se a vontade de um empregador de ter em conta o desejo de um cliente de que as prestações deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que, como A. Bougnaoui, foi destacada por esse empregador junto desse cliente e que usa um lenço islâmico constitui um requisito profissional essencial e determinante na aceção do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 35 A este respeito, segundo os termos dessa disposição, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos mencionados no artigo 1.º da referida diretiva não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
- 36 Assim, cabe aos Estados-Membros prever, se necessário, que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com um dos motivos referidos no artigo 1.º da mesma diretiva não constitui uma discriminação. Parece ser o que sucede no caso em apreço, por força do artigo L. 1133-1 do Código do Trabalho, o que, contudo, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.
- 37 Uma vez feitas estas precisões, importa recordar que o Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que resulta do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 que não é o motivo em que se baseia a diferença de tratamento, mas uma característica relacionada com esse motivo, que deve constituir um requisito profissional essencial e determinante (v. acórdãos de 12 de janeiro de 2010, Wolf, C-229/08,

EU:C:2010:3, n.º 35; de 13 de setembro de 2011, Prigge e o., C-447/09, EU:C:2011:573, n.º 66; de 13 de novembro de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, n.º 36; e de 15 de novembro de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, n.º 33).

- 38 Por outro lado, há que salientar que, em conformidade com o considerando 23 da Diretiva 2000/78, só em circunstâncias muito limitadas uma característica relacionada, designadamente, com a religião pode constituir um requisito profissional essencial e determinante.
- 39 Importa também sublinhar que, nos próprios termos do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, a característica em causa só pode constituir um requisito desse tipo «em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução».
- 40 Resulta destas diferentes indicações que o conceito de «requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade», na aceção da referida disposição, remete para uma exigência objetivamente ditada pela natureza ou pelas condições de exercício da atividade profissional em causa. Em contrapartida, não pode abranger considerações subjetivas, como a vontade do empregador de ter em conta os desejos concretos do cliente.
- 41 Por conseguinte, há que responder à questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição.

Quanto às despesas

- 42 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

O artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que a vontade de um empregador de ter em conta os desejos de um cliente de que as prestações de serviços do referido empregador deixem de ser asseguradas por uma trabalhadora que usa um lenço islâmico não pode ser considerada um requisito profissional essencial e determinante na aceção dessa disposição.

Assinaturas